



EU Heritage.

Skills for promotion,
valorisation, exploitation, mediation and
interpretation of European Cultural Heritage

**Transcripción del
vídeo
SU 4.1.2
Raffaele Vitulli
Materahub**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Módulo:	Módulo 4: Estrategias empresariales para la gestión innovadora del patrimonio cultural y el turismo
Subunidad:	4.1.2 Reconocer, evaluar y entrenar las competencias empresariales con EntreComp
Los autores:	Panagiota Polymeropoulou, Universidad Abierta Helénica Natali Lokou, Universidad Abierta Helénica
Revisor técnico:	Panagiota Polymeropoulou, Universidad Abierta Helénica
Revisor científico:	Isabel Verdet
Palabras clave:	/



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons [Atribución–No Comercial–Compartir Igual 4.0 Internacional (CC BY–NC–SA 4.0)]

Plantilla de:



Grupo de investigación DAISY, Hellenic Open University (<http://daissy.eap.gr/en/>)

PONENTE: Raffaele Vitulli, Materahub

Hola a todos!

El mundo es un lugar cada vez más interconectado, ocupado con la movilidad y el cambio rápido. A medida que la globalización va atrayendo a regiones con una historia industrial y unas tradiciones culturales diversas para que se completen y complementen en un mismo mercado, existen similitudes en la conformación de la reproducción cultural que implican a los artistas, el empresario, las autoridades locales y el público.

El significado de espíritu empresarial se refiere a la habilidad de organizar, diseñar y poner en práctica una idea para ofrecer un producto o servicio de forma inteligente, innovadora, competitiva y eficaz.

El marco EntreComp es importante porque forma competencias transversales que son esenciales no sólo para crear una organización, sino que son cruciales a lo largo de toda la vida. El EntreComp puede utilizarse para concienciar sobre la importancia del aprendizaje empresarial, valorar y evaluar el espíritu empresarial como competencia, establecer métodos de enseñanza eficaces y reconocer la progresión del aprendizaje empresarial. El EntreComp puede adaptarse en el sector del Patrimonio Cultural con 3 Competencias de las Áreas de Competencia como la capacidad de convertir las Ideas en Acción:

- Desarrollar ideas y oportunidades creativas y propositivas para crear valor, incluyendo mejores soluciones a los retos existentes y nuevos.
- Imaginar el futuro y visualizar escenarios futuros para ayudar a guiar el esfuerzo y la acción.
- Estimar el valor añadido en términos sociales, culturales y económicos y crear ideas y oportunidades.

- Construir la confianza en uno mismo y creer en la capacidad de influir en el curso de los acontecimientos, a pesar de la incertidumbre, los contratiempos y los fracasos temporales.
- Proporcionar motivación y perseverancia, resistencia bajo presión, adversidad y fracaso temporal.
- Movilizar los recursos y aprovechar al máximo los limitados.
- Tomar la iniciativa, actuar y trabajar de forma autónoma para alcanzar los objetivos, ateniéndose a las intenciones y realizando las tareas previstas.
- Tomar decisiones incluso cuando el resultado de la decisión tomada es incierto, la información es parcial o ambigua o existe el riesgo de resultados no deseados.
- Trabajar y cooperar con los demás.

Del mismo modo, la capacidad de convertir las ideas en acción para el profesional del patrimonio cultural incluye habilidades como el respeto a los valores éticos, la detección de oportunidades, la toma de decisiones y la capacidad de diseñar para alcanzar objetivos concretos.

La competencia digital ha sido reconocida por la Unión Europea como una de las ocho competencias clave. Las tecnologías digitales tienen el potencial de abrir el acceso a una gran cantidad de información y de ofrecer nuevas herramientas y oportunidades. En el ámbito empresarial, la competencia digital está relacionada con el desarrollo de procesos, metodologías, uso de herramientas adecuadas y decisiones para la integración de las innovaciones digitales en su funcionamiento. Como resultado, hay una serie de herramientas digitales que ofrecen importantes capacidades, pero sin su uso por parte de las personas adecuadas, no pueden aportar su valor.

La habilidad necesaria para el empresario cultural es la gestión de la innovación. La innovación es el resultado de la introducción de nuevas ideas y métodos de trabajo. Dentro de esta iniciativa, el proceso de asunción de riesgos debe concebirse como un horizonte de desarrollo compartido. El impacto de la innovación conduce a la introducción de nuevos métodos de creación y producción y a nuevos enfoques en la comercialización de productos culturales. La barrera para estos pasos estratégicos es que la innovación requiere una inversión de riesgo. Para el empresariado, la innovación es también un requisito previo para poder hacer frente a la competencia y satisfacer las exigencias del mercado moderno.

La mayoría de las instituciones del patrimonio cultural, como museos, galerías y bibliotecas, son pequeñas y medianas organizaciones que se dedican a promover y preservar las tradiciones étnicas, culturales, regionales, lingüísticas o religiosas.

Las organizaciones culturales sin ánimo de lucro ayudan a la gente a recordar y celebrar sus experiencias, tradiciones, identidades, luchas y aspiraciones compartidas. Esto conduce a un mayor sentido de comunidad y a una razón vital para la sociedad civil y la vida pública. Pueden

también contribuir a la promoción y el desarrollo de una zona. Las organizaciones culturales sin ánimo de lucro carecen de recursos financieros en comparación con el subsector de las artes, la cultura y las humanidades sin ánimo de lucro. Obtienen beneficios de diversas actividades al igual que una organización con ánimo de lucro, pero la forma de gestionar los beneficios es diferente en ambas organizaciones.

Una organización sin ánimo de lucro opera para servir a la sociedad, mientras que una organización con ánimo de lucro opera para obtener beneficios que se mantienen en el negocio, para futuras contingencias, en forma de reservas o se distribuyen a los propietarios. En una organización sin ánimo de lucro no hay propietarios. Está fundada por un grupo de personas que se reúnen para prestar un servicio a los miembros y a las comunidades. La mayoría de los "empleados" son voluntarios, pero algunos pueden ser remunerados. La dirección de la organización está formada por miembros que

pretenden apoyar una perspectiva determinada y son directores, fideicomisarios, comités u órganos de gobierno.

Pero hay más diferencias entre las organizaciones con y sin ánimo de lucro. Los ingresos de una organización sin ánimo de lucro proceden de donaciones, suscripciones, cuotas de socios, etc., mientras que los de una con ánimo de lucro proceden de la venta de bienes y servicios.

Las organizaciones sin ánimo de lucro también pueden obtener exenciones fiscales y a veces las donaciones son deducibles.

En conclusión, es importante que los recursos humanos constituyan el núcleo de las ventajas competitivas en las industrias creativas y culturales, ya que la innovación y la creatividad dependen del factor humano.

Después de ver este vídeo, serás capaz de:

Analice tres competencias de cada una de las áreas de EntreComp como la capacidad de convertir las ideas en acción.

Evaluar las competencias más adecuadas de entre las quince competencias de EntreComp, según las necesidades de los profesionales del patrimonio cultural.

Reconocer las similitudes y diferencias entre el espíritu empresarial con fines de lucro y las organizaciones culturales sin ánimo de lucro.

FIN DEL GUIÓN



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

EUHeritage.

Skills for promotion,
valorisation, exploitation, mediation and
interpretation of European Cultural Heritage